

## CONVENIO COLECTIVO BALNEARIO DE LANJARON, S.A.

### Capítulo I. Disposiciones. Generales

#### Artículo 1. Ámbito personal, funcional y territorial

Se regirán por las normas de este convenio todas/os las/os trabajadoras/es que presten sus servicios en el centro de trabajo de Balneario de Lanjarón, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de sus contratos, con excepción de los que desempeñen funciones de carácter directivo.

#### Artículo 2. Vigencia

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2010, Durante su vigencia no podrá ser afectado por cualquier otro convenio colectivo de ámbito diferente.

#### Artículo 3. Prórroga y denuncia.

El presente convenio se entenderá prorrogado de año en año si no media denuncia por cualquiera de las partes, que habrá de hacerse comunicándolo por escrito a la otra y con una antelación mínima de un mes antes del vencimiento del mismo.

Denunciado el convenio, en tanto no se llegue a un acuerdo sobre el nuevo texto, se entenderá que el convenio se prorroga provisionalmente hasta tanto no se alcance acuerdo expreso.

#### Artículo 4. Indivisibilidad, Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, siendo compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran.

En las situaciones en las que se declarase nulo por la parte de la Autoridad Judicial uno o varios Artículos de este Convenio, en un plazo máximo de tres meses, se llevará a cabo una negociación de los artículos afectados y no de la totalidad del mismo, manteniéndose la vigencia del resto del convenio durante el tiempo que dure la negociación pertinente de el/los artículo/s afectado/s, para evitar las dificultades y confusiones que generaría, tanto para la Dirección como especialmente para el conjunto de los trabajadores la total anulación del Articulado y la retrotracción al Convenio anterior.

Si al término del plazo establecido de negociación de los artículos afectados, no se alcanzase acuerdo entre las partes, en consecuencia con el párrafo primero de

este mismo artículo, el Convenio quedará sin efecto en su totalidad y las partes vendrán obligadas a negociar de nuevo desde el principio.

## **Capítulo II. Organización Del Trabajo. Clasificación Y Funciones Del Personal**

### **Artículo 5. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo se realizará con arreglo a la legislación vigente. Es responsabilidad de la empresa poner a disposición del personal todo el material y prendas de trabajo necesarias para el desarrollo normal de la actividad laboral.

### **Artículo 6. Clasificación y funciones del personal**

La clasificación del personal se atenderá, según sus funciones, responsabilidad o titulación, a uno de los siguientes grupos:

1.- El personal se clasificará atendiendo a su responsabilidad:

MEDICO.

ENCARGADO PRINCIPAL.

ENCARGADO.

OFICIAL 1ª.

OFICIAL 2ª.

AUXILIAR DE SERVICIOS.

El Encargado Principal y Encargado tendrán la responsabilidad, por orden jerárquico, de organizar el equipo a su cargo. Para este cometido será asistido por los Oficiales 1ª.

2. El personal se clasificará atendiendo a su titulación en:

a) Titulados superiores. Son los trabajadores que están en posesión de título expedido por la universidad, escuela superior o equivalente y en función del cual son contratados por la empresa.

b) Titulados medios. Son quienes están en posesión de título académico de grado medio expedido por el Ministerio de Educación y Ciencia y en función del cual son contratados por la empresa.

c) No titulados. Son técnicos que, sin título oficial por no requerirlo el trabajo que

realizan y de no ser legalmente necesarios, desarrollan funciones técnicas y de responsabilidad debido a su experiencia dentro de la empresa.

3.- El personal se atenderá, según sus funciones, a uno de los siguientes grupos:

Los grupos y sus funciones están descritos en la documentación del certificado de calidad. Este documento está en posesión de los representantes de los trabajadores para que esté a disposición de todos los trabajadores sujetos a este convenio. Al ser este anexo revisable por actualización de las funciones, durante el tiempo de vigencia del convenio, los representantes de los trabajadores serán informados previamente de los cambios que puedan ocurrir.

### **Capítulo III. Del Personal, Ingresos Y Contratación.**

#### **Artículo 7. Selección, Ingresos y contratación**

Compete a la Dirección de la Empresa, la adecuación de la plantilla a las necesidades del Centro de Trabajo y por tanto, la facultad de admisión y contratación de trabajadores, para cumplir con esta competencia.

Si la Empresa decide llevar a cabo un proceso selección de personal, este se hará con medios propios o concertados con otra empresa experta en la materia, mediante procedimientos que garanticen el derecho a la igualdad de los participantes, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad, publicidad y transparencia, primando en igualdad de condiciones de los aspirantes:

- Ser empleado del Balneario, potenciando la promoción interna.
- La proximidad geográfica del aspirante al Centro de Trabajo.

Los Representantes legales del Personal serán informados, en el proceso de selección con anticipación a su celebración, así como durante la evolución del mismo y podrán valorar las candidaturas presentadas, sin que esta valoración sea vinculante.

Las partes firmantes de este convenio, manifiestan su compromiso en materia de selección por los sectores de población laboral con dificultad para conseguir empleo, considerando la pertenencia acreditada a cualquiera de estos sectores, un valor añadido a los requisitos exigidos en cada una de las definiciones de los puestos a trabajo a cubrir.

Teniendo en cuenta que según la legislación vigente se deben de reservar un 2% de los puestos de trabajo para personas con minusvalía en Empresas a partir de 50 trabajadores, la Empresa se compromete a favorecer su contratación, sin esperar a contar con ese total de plantilla.

La empresa entregará a las/os representantes de las/os trabajadores/as copia básica de los contratos, a excepción de los que sean de dirección, en el plazo de 10 días siguientes desde su formalización, que la firmará seguidamente a efectos de acreditar que se ha producido la entrega, a fin de que la empresa pueda dar inmediato cumplimiento a su envío a la pertinente oficina de empleo.

Las/os trabajadoras/es que durante dos períodos consecutivos de un mínimo de 180 días cada uno sean contratados para realizar trabajos fijos y periódicos en la actividad propia del balneario, se entenderán contratados por tiempo indefinido, como Fijos-Discontinuos.

Los llamamientos de los trabajadores Fijos-Discontinuos estarán ligados a la producción desde la apertura al público del balneario hasta el cierre de esta actividad. Se llamará por orden de antigüedad y especialidad en cada departamento, excepto los trabajadores del departamento Edificio de Baños que serán llamados por antigüedad, pero de cada 4 contratados uno tendrá la especialidad solo de bañero. Este llamamiento se hará al trabajador/a con 15 días de antelación como mínimo mediante carta certificada con acuse de recibo, o mediante escrito en el que la/el trabajadora/or suscriba su recibí.

De una u otra forma se le notificará expresamente la fecha de incorporación, previo haber sido dado de alta en la seguridad social. El/la trabajador/ra llamado/a deberá dar respuesta en el plazo máximo de 7 días naturales desde el acuse del recibo por el mismo procedimiento, a fin de su incorporación, salvo caso de fuerza mayor justificada, que deberá comunicarlo igualmente. El incumplimiento de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo, sin derecho a reclamar por ningún concepto, quedando extinguida su relación laboral con la empresa.

### **Artículo 8. Período de prueba.**

No podrá exceder en ningún caso del que a continuación se señala:

- \* Técnico titulado superior: 6 meses.
- \* Técnico titulado de grado medio, no titulado y administrativo: 3 meses.
- \* Profesionales de oficio y subalternos: 15 días.

Sólo se entenderá que el/la trabajador/a está sujeto al periodo de prueba si así consta por escrito en su contrato.

Durante el periodo de prueba tanto la empresa como el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato, sin que ninguna de las dos partes tenga derecho a indemnización alguna.

En todo caso el/la trabajador/a percibirá durante el periodo de prueba la

retribución correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratada/o.

La IT que afecte al/la trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

## **Capítulo IV. Retribuciones**

### **Artículo 9. Retribuciones**

Las retribuciones son las señaladas en el anexo I para cada categoría profesional.

### **Artículo 10. Antigüedad.**

El personal comprendido en este convenio percibirá aumentos periódicos por años de prestación efectiva de sus servicios, consistentes en trienios al dos por ciento del salario base que perciban en cada momento.

### **Artículo 11. Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos al año, llamadas de julio y diciembre, consistentes cada una de ellas en 30 días del salario base más antigüedad, para todas/os las/os trabajadoras/ es sin distinción de categoría profesional.

La cantidad a percibir de cada una de ellas, será proporcional al tiempo de prestación de servicios de la anualidad que se trata.

La primera se abonará el 15 de julio, y la segunda el 15 de diciembre.

### **Artículo 12. Pago de las retribuciones**

Las mensualidades, gratificaciones extraordinarias y demás asistenciales se harán, a elección de la empresa, por cheque nominativo o transferencia a la cuenta corriente de la entidad bancaria que le señale por escrito libremente cada trabajador/a. La empresa se compromete a dar las órdenes oportunas al banco correspondiente con la debida antelación para que cada trabajador/a pueda percibir sus retribuciones en las fechas convenidas para cada una de ellas.

### **Artículo 13. Horas extras**

La Empresa, por su actividad, podrá acordar con los trabajadores las horas extraordinarias a realizar, siempre que estas horas no excedan de los límites legales. Se pagarán al 175% en tiempo o salario, siendo el trabajador el que escoja la forma de compensación. Las horas extras siempre deberán ser autorizadas por la Dirección.

## **Capitulo V. Jornada, Horario Y Vacaciones**

## **Artículo 14. Jornada y horario de trabajo**

### a) Jornada:

La jornada anual se establece según los horarios de trabajo de cada departamento.

La jornada se desarrollara de lunes a domingo.

La jornada de trabajo podrá ser continua o partida, respetando en todo caso los periodos de descanso diario y semanal establecidos en el presente acuerdo.

La concreción de la jornada general mencionada se comunicará a los trabajadores con al menos 7 días de antelación. Tanto la jornada general, como la concreta de cada semana, se expondrán en el tablón de anuncios en los plazos previstos.

La jornada diaria de 5 o más horas tendrán un descanso de 20 minutos, computables como tiempo de trabajo.

### b) Horarios Edificio de baños:

Se rotarán con la siguiente distribución:

1ª semana: de lunes a viernes jornada continuada, sábado y domingo descanso.

2ª semana: de lunes a viernes jornada partida, sábado y domingo descanso.

3ª semana: lunes jornada partida, martes y miércoles jornada continua reducida, de jueves a sábado jornada continua, y domingo descanso.

4ª semana: de lunes a miércoles descanso, de jueves a domingo jornada partida

5ª semana: lunes jornada continua, martes y miércoles partida, jueves y viernes descanso, y sábado y domingo jornada partida.

### Horarios:

Jornada continua: de 8:00 a 14:30 h.

Jornada continua reducida: de 8:30 a 14:30 h.

Jornada partida excepto sábado: de 8:00 a 1:00 h y de 17:00 a 19:00 h o de 18:00 a 20:00 h

Jornada partida sábado: de 9:00 a 14:00 h y de 17:00 a 20:00 h.

### Mantenimiento:



Se rotarán:

1ª semana: de lunes a miércoles de 7:00 a 14:00 h, jueves y viernes descanso, sábado y domingo de 7:30 a 13:30 y de 17:00 a 20:00 h.

2ª semana: de lunes a viernes de 13:30 a 20:30, sábado y domingo descanso.

3ª y 4ª semana: de lunes a viernes de 7:00 a 14:30, sábado y domingo descanso.

Encargado/a: de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 h y de 16:00 a 18:00 h.

Servicio de atención al cliente: Habrá los horarios descritos a continuación que se rotarán:

Lunes a Miércoles: 1/4 de los empleados de 9:00 a 14:00 h. y de 17:00 a 20:00 h, 1/4 de 8:00 a 14:30 h y 1/2 9:00 a 14:00 h y 16:30 a 19:00 h

Jueves y viernes: 1/4 de los empleados de 9:00 a 14:00 h. y de 17:00 a 20:00 h, 1/8 de 8:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 h, 1/8 de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 h, 1/2 de descanso.

Sábado y domingo: 1/4 de los empleados de 8:00 a 15:00 h, 1/8 de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 h, 1/8 de 9:00 a 14:00 y de 18:00 a 20:00 h, 1/2 de descanso.

Administración: de 9:00 a 14:00 y de 16:00 a 19:00 h o de 17:00 a 20:00 h.

Servicio médico:

Se rotarán:

1ª semana: de lunes, martes, sábado y domingo jornada partida, miércoles jornada continua, jueves y viernes descanso.

2ª semana: de lunes a miércoles jornada continua, jueves y viernes jornada partida, sábado y domingo descanso.

3ª semana: lunes a miércoles jornada partida, jueves jornada continua, domingo jornada partida y viernes y sábado descanso.

Horarios:

Jornada continua: de 8:00 a 14:30 h.

Jornada partida: de 8:00 a 14:00 h y de 17:00 a 19:00 h.

Las partes negociadoras del Convenio, manifiestan su compromiso con el buen funcionamiento de la empresa, en el sentido de la necesidad de adaptar los



horarios a las necesidades de atención a los clientes y la captación de nuevos mercados. Por otra parte, el respeto a las necesidades de organizar la vida personal y familiar de los trabajadores/as exige que estos horarios sean establecidos y respetados por ambas partes, y que el horario de la jornada a realizar por cada trabajador/a se ajuste a los horarios pactados. Para el mes de agosto la dirección y los representantes de los trabajadores acordarán la jornada y los horarios más convenientes.

### **Artículo 15. Vacaciones y festivos**

Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa disfrutarán de unas vacaciones anuales de 22 días laborables, excluidos festivos y descansos devengados, que se podrán disfrutar en fracciones semanales.

Las vacaciones, serán presentadas por los trabajadores a los responsables de los distintos departamentos, en un plazo de 30 días desde su incorporación, teniendo los responsables que contestar, en 30 días la aprobación o no de esta petición. Las vacaciones tanto para su cómputo como para su disfrute, comprenderán desde la incorporación de los trabajadores hasta el 30 de noviembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

Si la coincidencia del descanso semanal es con un festivo, este se disfrutará en otra fecha, a determinar de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Los días festivos abonables no recuperables de cada año natural, siempre que el personal voluntariamente los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, se compensarán económicamente o en salario y descanso (según anexo I). De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores se establece un mínimo para cada trabajador de tres festivos trabajados anuales. Habrá dos festivos anuales propuestos por los representantes de los trabajadores en los cuales la empresa no podrá requerir a los trabajadores fijos discontinuos a trabajar para cubrir el mínimo de tres festivos anuales por trabajador, a no ser que el trabajador voluntariamente quiera que así sea, comunicándolo a la empresa por escrito.

## **Capítulo VI. Incapacidad Transitoria, Licencias, Permisos Y Excedencias. Otras Mejoras Sociales Y Asistenciales.**

### **Artículo 16. Enfermedad y accidentes**



La empresa completará las prestaciones económicas que el trabajador/a perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social por causa de accidente o enfermedad hasta alcanzar el 100 % de sus retribuciones salariales desde el primer día de la baja.

De conformidad con lo contenido en el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas de la Seguridad Social por maternidad y riesgo en el embarazo, se asume el contenido en el desarrollo y articulado del mismo, en los casos de:

1. Maternidad, Adopción y Acogimiento Familiar, tanto preadoptivo como permanente, artículo 2, y concordantes y en consonancia con el periodo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, de 16 semanas.
2. Riesgo durante el embarazo, artículo 14 y concordantes.

La Empresa igualmente completará las prestaciones económicas que la trabajadora perciba de la Entidad Gestora de la Seguridad Social, hasta el 100% de sus retribuciones salariales, a que haya lugar una vez concedida la prestación, desde el primer día de baja.

Como quiera que en ambos casos, respectivamente, la ley formula literalmente que " el pago del subsidio o prestación será realizado directamente por la Entidad Gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las Empresas", la Empleada afectada, deberá gestionar personalmente el inicio del correspondiente expediente en cada caso, y una vez concedido el subsidio o prestación, deberá acreditarlo fehacientemente a la Empresa, quien le formulará propuesta de complemento, en los mismos periodos concedidos.

Igualmente, una vez extinguido el subsidio por cualquiera de las causas previstas en la ley, la Empleada, deberá comunicarlo a la Empresa, a los efectos de extinguir igualmente el complemento a que hubiera habido lugar.

### **Artículo 17. Licencias, reducción de jornada, excedencias**

1. Licencias retribuidas.

El personal previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio: 15 días naturales en caso de matrimonio o convivencia de hecho debidamente registrada en el registro correspondiente
- b) Cuatro días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a ó por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres, cónyuge,

pareja de hecho, hijos e hijos políticos.

Para el resto de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad será de dos días. En el supuesto de que el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia o por causa realmente justificada el plazo será de dos días más adicionales a los anteriores para parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Podrán ampliarse estos días descontando los festivos abonables y/o vacaciones, previa solicitud del personal.

c) Un día por razón de boda de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliables hasta 2, si la celebración de la misma se llevará a efecto en Comunidad Autónoma distinta a la Residencia habitual del personal.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, además, siempre que no coincidan simultáneamente tres trabajadoras, este derecho será ampliable a doce meses.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Esta licencia podrá ser sustituida por un mes de permiso, acordando con la Dirección las fechas de inicio y término.

f) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora retribuida. Asimismo, acumulativamente, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, en este caso, con la disminución proporcional del salario

g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal que no pudiendo llevarse a cabo en el tiempo libre, deban realizarse dentro de la jornada laboral, como:

- Realización de exámenes prenatales y de preparación al parto.

- Sufragio activo, voto y componente de mesa electoral.

- A los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la consecución de títulos oficiales académicos o profesionales teniendo en cuenta que de estos permisos únicamente serán retribuidos los correspondientes a exámenes finales.

El personal disfrutará de este permiso el día natural que tenga el examen, si

presta sus servicios en jornada diurna o vespertina. Si el personal trabaja de noche, el permiso lo disfrutará la noche anterior al examen.

- Asistencia a consulta médica.
- Asistencia a juicio como testigo o perito.
- Donación de sangre.
- Función de jurado.

En cumplimiento de lo estipulado en el artículo 37.3.d. del Estatuto de los Trabajadores, si el deber personal y público impide al trabajador la prestación de sus servicios en más del 20 % de sus horas laborales en 3 meses, el empresario puede pasarle a situación de excedencia forzosa. Si el trabajador percibe indemnizaciones por razón del cumplimiento de ese deber público y personal, el empresario puede descontarlas de su salario.

## 2. Licencias no retribuidas

Licencia por asuntos propios dos meses al año, computándose de una sola vez o fracción, solicitado con una antelación de 30 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y personal la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de los seis meses.

Previo aviso, justificación y acuerdo con la empresa el personal podrá tomarse anualmente hasta cuatro días, para asuntos de carácter personal no recogidos en el apartado de licencias retribuidas.

En caso de embarazo, la pareja legalmente constituida, tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

## 3. Reducción de Jornada:

3.1 Los trabajadores /as, que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrán solicitar una reducción de jornada laboral (media jornada), que será de común acuerdo entre Empresa y Trabajador.

3.2 Por guarda legal y cuidado de familiares. Quién por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, o afinidad, que por razones

de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de la jornada por guarda legal conlleva una reducción proporcional del salario y aunque corresponde al trabajador la concreción horaria y el periodo de disfrute, el empresario, por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, podrá limitar el ejercicio simultáneo del derecho a reducción de jornada por cuidado directo de un familiar por dos o más trabajadores de la misma empresa cuando se genere por el mismo sujeto causante.

4. Suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento para el personal afectado por el presente Convenio.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente de mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la licencia por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de

suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la representación sindical.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

## 5. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo menor de nueve años,

tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Existe derecho a reserva de puesto de trabajo.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las excedencias voluntarias, se solicitarán siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días antes de la fecha de inicio de la actividad, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

Si durante este tiempo su vacante hubiera sido cubierta por un suplente, éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la reincorporación del titular, de acuerdo con la normativa contractual vigente en dicho momento.

La Empresa comunicará la situación de excedencia a la Seguridad Social.



No podrá solicitarse excedencia voluntaria, para incorporarse a prestar sus servicios en entidades similares a las comprendidas por este Convenio por aquellos trabajadores que hayan recibido formación a cargo de la Empresa.

#### **Artículo 18. Plan de pensiones.**

A partir del año 2007 se sustituirá el seguro colectivo de vida por un plan de pensiones, contratado por la empresa y del que serán titulares individualmente cada trabajador y trabajadora del Balneario que haya trabajado más de 180 días en el año.

La empresa aportará en ese plan a cada trabajador anualmente el equivalente al 1% de su salario base más antigüedad.

Se acordará la contratación de este plan con los representantes de los trabajadores, y entre sus características estará el que permita aportaciones extras del titular y también que en caso de baja en la empresa el titular pueda continuar con él, quedándose con las aportaciones y beneficios acumulados hasta ese momento.

#### **Artículo 19. Percepciones por matrimonio.**

El personal que esté trabajando en la empresa y contraiga matrimonio, teniendo una antigüedad de tres años, percibirá como gratificación una cantidad alzada según anexo.

#### **Artículo 20. Premio por natalidad.**

La empresa abonará a las/os trabajadoras/es con una antigüedad de 3 años, un premio de natalidad, según anexo.

#### **Artículo 21. Protección familiar.**

La empresa abonará a las/os trabajadoras/es, que vengán prestando sus servicios en la misma, cualquiera que sea su antigüedad, en concepto de protección familiar, la cantidad anual reflejada en anexo, que se pagará en proporción al tiempo de servicios prestados en cada año. A tal efecto se considerará con derecho a percibir el 100 % de esta retribución a la/el trabajadora/or que trabaje 320 días.

Esta ayuda será abonada en el mes de septiembre.

Las cantidades contempladas en los artículos 19 a 21 se verán sometidas a las retenciones que legalmente correspondan en cada momento.

#### **Artículo 22. Indemnización por fallecimiento.**



Al fallecer una trabajadora/or que esté prestando sus servicios en la empresa con una antigüedad mínima de tres años, la empresa abonará a su viudo/a o hijos/as que convivan a sus expensas, una indemnización equivalente al importe de cuatro mensualidades. Esta indemnización no computará en la base de cotización de la Seguridad Social.

### **Artículo 23. Acoso sexual en el trabajo y Acoso laboral.**

1.- La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo, libre de todo tipo de comportamientos tanto de acoso sexual y acoso por razón de sexo como de acoso laboral.

2.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.- Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, la denuncia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral presentada ante una persona de la dirección de la empresa, dará lugar a la apertura inmediata de un expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto. Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada.

4.- La Empresa garantizará el derecho de todo trabajador/ a que considere que ha sido objeto de acoso a invocar los procedimientos previstos en el presente Convenio sin temor a ser objeto de intimidación, ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Asimismo se asegurará de que los trabajadores/as que les presten asistencia en el proceso, por ejemplo facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, no serán objeto de intimidación, persecución, discriminación o represalias. Cualquier acción en este sentido se considerará como un asunto disciplinario.

5.- Durante la tramitación del expediente guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. La constatación de la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, a la imposición de una sanción. A estos efectos, el acoso sexual se considerará falta muy grave.

### **Artículo 24. Protección contra la violencia de género.**

A efectos de este artículo se entenderá que ha existido violencia de género cuando se haya acreditado denuncia ante la autoridad competente.

La igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de la empresa.

La violencia que sufren las mujeres se produce independientemente de la etnia, la clase social, la nacionalidad, la religión, el entorno social, el estado civil o la edad e indiscutiblemente afecta a su salud mental, ocasionando situaciones de depresión, estrés, ansiedad, distracción, apatía, desinterés, etc.

Estas situaciones pueden tener consecuencias en el trabajo de las mujeres. Una trabajadora que esté sufriendo malos tratos puede bajar su rendimiento laboral, dando lugar a absentismo, retraso, bajas laborales, etc., afectando o impidiendo su desarrollo profesional y personal.

Por este motivo es necesario que estas trabajadoras encuentren apoyo en sus centros de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a excedencia, para hacer efectiva su protección o su asistencia social integrada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicio en la empresa. Durante el primer mes de excedencia se percibirán las retribuciones íntegras.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

### **Artículo 25. Adaptación de la jornada laboral por guarda legal y por motivos personales o familiares.**

Los trabajadores podrán solicitar un cambio en la distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, satisfactoria tanto para el trabajador, como para la empresa.

Si la distribución de la jornada llevara una reducción horaria, esta conllevará una reducción salarial proporcional.

La petición se hará con al menos 30 días de antelación a la fecha prevista del

comienzo de la misma; la duración del acuerdo será como mínimo de 30 días.

La petición se realizará por escrito, haciéndola llegar al responsable del departamento al que pertenezca, firmará como recibí y se contestará en siete días.

Por razones justificadas de funcionamiento y cuando de forma simultánea se supere el 25% de trabajadores por departamento, la empresa podrá limitar este derecho.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores el tipo de acuerdo alcanzado, en caso de no acuerdo entre las partes en la distribución de la jornada, los delegados harán de mediadores hasta llegar a una resolución.

## **Capítulo VII. De La Acción Sindical En La Empresa**

### **Artículo 26. La asamblea de trabajadoras/es.**

Es el órgano soberano de decisión en el ámbito de su competencia en el centro de trabajo. Participan en la misma todas/os las/os trabajadoras/es y controla a sus representantes.

Queda prohibida la presencia de personas ajenas a la plantilla, salvo en el caso de asesores convocados por alguna de las partes.

La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa o centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. Para la convocatoria de la misma debe existir un orden del día, fijado por el órgano que la convoque y cuyos asuntos serán los únicos que podrán tratarse.

El orden del día deberá ser comunicado con tiempo suficiente para que pueda ser estudiado y discutido por las partes. Para que la asamblea sea representativa deberán asistir a la misma la mayoría absoluta de la plantilla afectada por este convenio.

### **Artículo 27. Delegados de personal, sindicales y de prevención.**

La empresa reconoce a los delegados de personal, sindical o de prevención, elegidos conforme a la legislación vigente, como representantes en sus respectivos ámbitos de competencia, con los deberes, derechos y garantías que marca la ley.

Podrá ser nombrado delegado/a de prevención cualquier trabajador/a que la representación legal del personal del centro lo estime. Su mandato, competencias y facultades serán las reconocidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El crédito horario para el delegado de prevención será de 4 horas mensuales, para su formación, valorando sobre curso y contenidos concretos.

El crédito horario mensual retribuido de cada delegado o delegada de personal será de 24 horas, en tanto sean dos los delegados elegidos, pasando a 18 horas si son 3 y a 16 horas si son más, siempre que no se alcance la plantilla de 101 trabajadores, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho crédito horario se podrá acumular cada dos meses y podrá cederse en todo o en parte de unos delegados a otros y al delegado o delegada de prevención.

### **Artículo 28. Comisión paritaria y reuniones mensuales.**

Se nombra una comisión paritaria para atender cuantas cuestiones se susciten relacionadas con la interpretación de este convenio. Estará integrada por los representantes de los trabajadores y por la dirección de la empresa o persona que la sustituya, nombrada por esta.

Asimismo podrán participar como asesores quienes estimen conveniente cada una de las partes. Las resoluciones se adoptarán por unanimidad de las dos partes, y de no existir acuerdo, la cuestión se someterá a conciliación- mediación y arbitraje en su caso. La comisión se reunirá a petición de una de las dos partes.

Se celebrará una reunión mensual entre la dirección y la representación legal de los trabajadores, donde se repasen los acuerdos que afecten al normal funcionamiento del centro, de la que se emitirá acta al efecto. El objetivo de las mismas será la mejora de la comunicación entre las partes, el óptimo funcionamiento del mismo y la puesta en común de la problemática del Balneario, la evolución del negocio, comunicaciones oficiales, eventos.

### **Artículo 29. Legislación supletoria.**

En todo lo no previsto en este convenio serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. En cuanto a las horas extraordinarias, con las limitaciones legales.

## **Capítulo VIII. Formación Profesional**

### **Artículo 30.**

Las partes firmantes de este Convenio estiman la formación del personal, como una de las herramientas fundamentales para el óptimo funcionamiento de la empresa; consecuentemente con esta declaración, ambas partes se comprometen a respetar lo previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, para facilitar la formación y promoción profesional del personal afectado por el presente convenio, en lo referido a permisos, elección de turno,

adaptación de jornada y reserva del puesto de trabajo, priorizando según lo estipulado a continuación:

1. Ejecución del Plan de Formación anual del Centro de Trabajo.
2. Estudios solicitados o propuestos por la Dirección.
3. Estudios directamente relacionados con la actividad del Balneario.
4. Otros estudios no relacionados con la actividad del Balneario.

Cada trabajador recibirá, el número de horas de formación estipulada en el certificado Qualicert.

La formación se impartirá dentro del horario establecido como jornada laboral.

La empresa propondrá anualmente un Plan de formación a la Comisión de Formación, que estará compuesta por los representantes del Personal y Representantes de la Dirección.

## **Capítulo IX. Prevención De Riesgos Y Salud Laboral.**

### **Artículo 31. Participación en materia de Seguridad y Salud Laboral.**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Tiene asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de las mismas, a través de sus representantes legales y de los Comités de Seguridad y Salud, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 32. Delegados de Prevención**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Serán nombrados por y entre los representantes del personal.

Las partes firmantes asumen el compromiso de arbitrar las medidas necesarias tendentes a dotar a los delegados de prevención de los medios suficientes a fin de posibilitarles el adecuado cumplimiento de las tareas que se les encomienden, todo ello de conformidad a lo dispuesto en la Ley 31/1995.

### **Artículo 33. Elementos de Protección.**

Los trabajadores tendrán derecho de los elementos de protección personal que determinan las normas de salud laboral y seguridad. El comité de Seguridad y Salud podrá proponer en el ejercicio de sus funciones, la necesidad de utilización de estos elementos personales de protección que se precisen por la naturaleza de los trabajos a efectuar en cada caso.

En concepto de seguridad, tanto para la madre como para el feto, la empresa procurará el cambio de servicio donde no se necesite un excesivo esfuerzo físico; del mismo modo, en el periodo de gestación, podrá ser excluida del turno de noche.

Tanto en el embarazo como durante la lactancia, en caso de riesgo para la salud de la mujer o del hijo/a la empresa, en cumplimiento de la legislación vigente, vendrá obligada a adaptar las condiciones del puesto de trabajo y el horario y si ello no es posible, a cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud, la del feto o la de su hijo/a, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Los vestuarios de los trabajadores reunirán todas las condiciones de seguridad e higiene.

### **Artículo 34. Vigilancia de la Salud.**

Todo trabajador o trabajadora tendrá derecho a una vigilancia de su salud dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos a que se vea expuesto. Las pruebas médicas serán por ello específicas y repetidas con la periodicidad suficiente para detectar posibles alteraciones. Del objeto de estas y del resultado de ellas será informado personalmente y de forma completa el/la trabajador/a. Se garantizará la voluntariedad de los reconocimientos médicos así como la confidencialidad de los datos, a los que en ningún caso tendrá acceso la empresa. El tiempo empleado en la realización del reconocimiento será a cargo de la jornada laboral.

### **Artículo 35. Trabajadores de Empresas Subcontratadas.**

En cumplimiento de su responsabilidad legal con respecto a los trabajadores de las empresas subcontratadas, tal y como se recoge en el artículo 24 de la L.P.R.L, sobre coordinación de actividades empresariales, se arbitrarán las medidas necesarias para extender a éstos la protección de las salud en los términos descritos.

### **Artículo 36. Trabajadores de mayor Edad**

Se prestará especial atención a las condiciones de trabajo de las trabajadoras/as mayores de 55 años, evitándoles trabajos de mayor esfuerzo físico, adaptando las características de su trabajo o disminuyendo su jornada a partir de esa edad a un 80% y a partir de los 60 años a un 70%, sin disminución de las retribuciones.

BALNEARIO DE LANJARON, S.A.

CONVENIO COLECTIVO 2010

ANEXO I

Salario Base

Salario Base en euros por mes para aplicar a partir del 1 de junio de 2010

Médico 2.793,45

Encargado principal 1.677,54

Encargado 1.482,48

Oficial 1ª 1.386,33

Oficial 2ª 1.273,13

Auxiliar de servicios 844,54

Plus festivo euros

Retribución y 2 días Encarg., Of. 1ª y 2ª

30,00 euros

Opción solo retribución

Opción retribución y 1 día

Médicos

193,69 euros

30,56 euros

Otras remuneraciones: euros

Por natalidad 257,12

Por matrimonio 257,12

Por protección familiar 503,10